

- ✓ la cooperazione internazionale.

La riduzione delle forme di discriminazione e di marginalizzazione sociale e territoriale (cfr. MAS 3) attraverso l'implementazione di infrastrutture sociali e di interventi per la coesione sociale, costituisce un elemento centrale e trasversale delle politiche di inclusione e coesione.

Le politiche del welfare e della salute, della giustizia, di genere, culturali, educative, della cooperazione internazionale e del lavoro sono centrali per il perseguimento degli obiettivi di questa MAS. Analogamente alla MS 5 e con le medesime finalità concorrono inoltre le politiche agricole, ambientali, territoriali, dei servizi di mobilità, trasporti, energetiche, nei campi della green, circular economy e innovazione sociale, e della digitalizzazione dei servizi.

I principali **strumenti** della Regione Piemonte per l'attuazione della strategia di questa MAS sono:

- ✓ Il *Piano della Disabilità 2021-2024*, per la salvaguardia dei diritti e lo sviluppo di opportunità e servizi nei campi: istruzione, lavoro, assistenza socio-sanitaria, trasporto, sport e tempo libero;
- ✓ la già citata, a proposito della MAS 5, DGR n. 12-2524 del 11/12/2020. *Recepimento dell'Intesa concernente il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025*
- ✓ la Deliberazione della Giunta Regionale 18 aprile 2019, n. 21-8805 P.O.R. FSE 2014-2020: approvazione dell'Atto di indirizzo *Sistema regionale di interventi per l'orientamento a supporto delle scelte e delle transizioni, target adolescenti e giovani*;
- ✓ il *Piano Triennale contro la violenza di genere (2017)*;
- ✓ il *Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP 2023-2025)*.

#### **Focus - Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP 2023-2025)**

##### **PREMESSA**

Le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure particolari che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Il Piano Triennale di Azioni Positive<sup>9</sup> costituisce un'importante risorsa per l'Ente che, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia, può riuscire a supportare il personale nel processo di integrazione e nella messa in atto di azioni migliorative rivolte a risolvere eventuali tensioni, mirando a creare un clima di lavoro improntato sulla collaborazione e sul benessere.

Il Settore Sviluppo e Capitale umano del ruolo organico della Giunta regionale ed il Settore Trattamento economico Consiglieri, personale e organizzazione del ruolo organico del Consiglio regionale, hanno predisposto, sentito il Comitato Unico di Garanzia della Regione Piemonte per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e informate le OO.SS., il seguente Piano Triennale di Azioni Positive da attuare nel triennio 2023-2025, con gli obiettivi di seguito indicati.

##### **AZIONI POSITIVE**

###### **Comunicazione**

Azione: Nel triennio 2023-2025 la Regione Piemonte intende rafforzare il focus sulle azioni positive, in raccordo con le strutture competenti, nell'ambito della comunicazione relativa al PIAO, al fine di migliorare il benessere lavorativo, valorizzando le risorse umane, sostenendo e implementando azioni utili per la rimozione di ogni forma di disagio.

###### **Gender Equality Plan (GEP)**

Azione: Nell'anno 2023 si intende adottare il Piano di Uguaglianza di Genere quale strumento volto a identificare le pratiche che possono produrre discriminazione di genere, a riconoscere le strategie innovative per superarle e a monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere, in coerenza con la Strategia per

---

<sup>9</sup> Ai sensi dell'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), le Amministrazioni pubbliche devono predisporre e approvare il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP). Si tratta di un documento che indica le azioni che l'Amministrazione intende mettere in atto per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Il Piano Triennale delle Azioni Positive è disciplinato dalla Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica e rientra tra i documenti assorbiti dal PIAO, introdotto dall'art. 6 del DL 80 del 9 giugno 2021 Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021.

la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea. Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

#### **Mobilità sostenibile**

Azione: Nel triennio 2023-2025, in raccordo con le strutture competenti, la Regione Piemonte intende intraprendere e sostenere iniziative a favore della mobilità sostenibile con particolare riferimento al trasferimento presso il Palazzo Unico.

#### **Formazione al personale di categoria neoassunto**

Azione: Nell'anno 2023 verranno avviati gli interventi formativi finalizzati all'accompagnamento all'ingresso nell'Ente dei nuovi assunti. Tale obiettivo viene perseguito attraverso interventi formativi di accoglienza appositamente predisposti che supportano l'inserimento di nuovo personale di categoria e che si propongono di trasmettere conoscenze relative:

- agli aspetti fondamentali di funzionamento della Regione
- all'organizzazione degli uffici regionali
- all'ordinamento e sul rapporto di lavoro alle dipendenze della Regione Piemonte
- alle tematiche della sicurezza sul luogo di lavoro
- alla normativa in materia di prevenzione della corruzione, dell'accessibilità delle informazioni e della trasparenza.

La formazione di ingresso è preliminare rispetto ai successivi interventi formativi promossi dalla Regione Piemonte per il proprio personale.

#### **Formazione al ruolo per i neo dirigenti**

Azione: I percorsi formativi rivolti alla dirigenza regionale hanno l'obiettivo di affiancare il dirigente nello sviluppo delle competenze «core» di ruolo per migliorare la gestione organizzativa e raggiungere il massimo livello di performance, sia attraverso percorsi di coaching individuali, sia di team coaching all'interno del proprio team finalizzati alla costruzione e all'implementazione di un efficace piano strategico per migliorare la performance e raggiungere obiettivi comuni. Un altro intervento formativo specifico per il ruolo dirigenziale, grazie ad una prima fase di assessment delle competenze professionali dei dirigenti e di valutazione delle necessità organizzative delle amministrazioni, individuerà per ciascun dirigente un "Percorso individuale di apprendimento", finalizzato a colmare eventuali gap di conoscenze/competenze rilevati, in particolare negli ambiti: giuridico, manageriale, trasformazione digitale, contabilità pubblica e statistica, economia pubblica, comunicazione.

#### **Affiancamento programmato per la gestione del turn over**

Azione: Al fine di incentivare il trasferimento di competenze e conoscenze professionali tra colleghi di maggiore esperienza e i nuovi ingressi, considerando indispensabile la programmazione delle sostituzioni, nel triennio 2023-2025 si rende prioritario evitare di disperdere il valore della conoscenza, della competenza e dell'esperienza, nell'ambito del benessere lavorativo. Sarà quindi necessario individuare il sostituto del dipendente pensionando, favorendone l'affiancamento per un congruo periodo.

#### **Family Audit**

Azione: Nel dicembre 2022 è stato affidato l'incarico a seguito di avviso pubblico, per la Certificazione Family Audit per la Regione Piemonte a promuovere e sostenere il clima aziendale e il benessere dei lavoratori con l'introduzione di misure coerenti ai loro bisogni di conciliazione vita e lavoro, con attenzione anche agli interessi dell'organizzazione. A partire dall'anno 2023 verranno avviate le attività di certificazione. Il Family Audit è uno strumento di management a disposizione delle organizzazioni che intendono certificare il proprio impegno per l'adozione di misure volte a favorire la conciliazione vita/lavoro degli occupati.

#### **Protocollo di collaborazione in materia di pari opportunità**

Azione: Avvio, nel corso del 2023, di un approfondimento della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 in materia di pari opportunità e predisposizione entro l'anno 2024 di un Protocollo di collaborazione tra CUG, OIV e gli altri soggetti previsti dalla Direttiva.

#### **Lavoro da remoto**

Azione: Dopo l'esperienza del lavoro agile dovuta all'emergenza sanitaria pandemica, il Consiglio regionale con circolare del 7 dicembre 2022 ha adottato una specifica disciplina che ha raccolto l'esperienza maturata nel periodo precedente e ha rafforzato i modelli lavorativi incentrati sul lavoro a distanza. La Giunta regionale sta

rielaborando la disciplina del lavoro da remoto, tenuto conto delle nuove disposizioni contrattuali nazionali e delle specificità ed esigenze organizzative che conducono al trasferimento al Palazzo Unico. Il lavoro agile, quale modalità alternativa alla prestazione lavorativa svolta in presenza, comporta l'aggiornamento dell'analisi e della mappatura dei processi e, in alcuni casi la loro reingegnerizzazione dei processi e una ulteriore spinta verso la informatizzazione delle procedure. L'istituto, orientato al raggiungimento di obiettivi e di risultati, improntato alla flessibilità organizzativa e finalizzato ad un incremento di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, può altresì costituire, nel contempo, un effettivo strumento di realizzazione delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A partire dal 2023 verranno implementate misure di monitoraggio inteso sia come rilevazione delle ricadute oggettive della scelta di adottare tale strumento organizzativo (continuità dell'azione amministrativa, miglioramento della performance, aspettativa di riduzione delle giornate di assenza per malattia, di riduzione dei permessi, di riduzione dei procedimenti disciplinari e del contenzioso) sia alla valorizzazione del miglioramento del clima organizzativo in ottica di incremento della produttività e del coinvolgimento proattivo di tutto il personale nel raggiungimento degli obiettivi strategici connessi al valore pubblico della Regione.

#### **Sportello per il benessere organizzativo del dipendente**

Azione: La Regione Piemonte per entrambi i ruoli organici intende partecipare allo sviluppo di una cultura collettiva attenta ai temi del benessere psicologico e organizzativo, con particolare attenzione all'accompagnamento nei mutamenti organizzativi connessi sia al processo di invecchiamento progressivo del personale e di diminuzione delle risorse umane in servizio attivo, sia alla fase di rilevante trasformazione culturale, strutturale e procedurale, attualmente in atto nella Pubblica Amministrazione. Pertanto, è stata rilevata la necessità di inserire un'azione positiva di contrasto a quegli elementi che possono generare disparità, discriminazione, conflittualità, stress e disagio di diversa natura che possono ostacolare la dimensione del benessere organizzativo, anche sotto il profilo della sicurezza e salute sul luogo di lavoro, attraverso un intervento di sostegno al ruolo lavorativo, organizzato come Sportello, a cura di professionisti, da attivare negli anni 2023 e 2024. Lo Sportello opera anche, ove necessario, in collaborazione con le professionalità ed i servizi che operano all'interno dell'Ente Regione Piemonte (Comitato Unico di Garanzia, Consulente di Fiducia, Medico competente, Settori competenti).

Sono infine riferibili alla MAS 6 le delibere regionali che hanno per oggetto i temi della salute, dell'inclusione, del contrasto alle povertà (Programma di recupero e razionalizzazione degli immobili e degli alloggi di edilizia residenziale pubblica; Il Piano per emergenza abitativa per i senza dimora), del lavoro ed educative.

#### MAS 7 - Affrontare i cambiamenti di domanda sanitaria: cronicità, fragilità, appropriatezza delle prestazioni, equità distributiva

La domanda sanitaria è in continuo cambiamento negli ultimi anni in relazione ai bisogni di salute emergenti e ai cambiamenti del contesto socio-economico e ambientale. L'invecchiamento, le patologie croniche e le sfide poste da agenti virali e batterici nuovi richiedono nuove risposte che la sanità, da sola, può affrontare: per problemi nuovi occorrono approcci innovativi, integrati, diversificati ed equi.

La salute di una comunità dipende solo in parte dalla disponibilità di servizi sanitari per la prevenzione e la cura delle malattie. In larga misura, infatti, la salute è legata al contesto economico, sociale e politico nel quale si vive. La crisi generata dalla pandemia di COVID-19 ha richiamato l'attenzione sulla necessità di ridefinire le strategie volte al perseguimento degli obiettivi di salute e benessere secondo il nuovo modello di sostenibilità e, dunque, a partire da azioni e politiche intersettoriali che considerino tutte le "determinanti della salute".

Per rafforzare il sistema socio-sanitario e promuovere la salute e il benessere di tutti, l'approccio che si sta adottando a livello globale si fonda sul concetto di "resilienza trasformativa" e sui principi di sostenibilità, circolarità, olismo, *One Health* e lotta alle disuguaglianze sociali.

Per innovare il sistema della salute secondo questo approccio e in una prospettiva di sostenibilità è necessario considerare che:

- ✓ stanno insorgendo nuove minacce e si stanno diffondendo vecchie e nuove patologie;
- ✓ al fine di raggiungere una copertura sanitaria universale è necessario attuare un cambio di paradigma;
- ✓ la copertura sanitaria universale è fondamentale per il raggiungimento di tutti gli Obiettivi di sviluppo sostenibile;
- ✓ esiste ed è sempre più importante l'impatto del cambiamento climatico e del deterioramento ambientale sulla salute e sul benessere delle persone.